

7-Punkte-Plan der Versicherungswirtschaft zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

Zusammenfassung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) hat sich in den vergangenen Jahren deutlich positiv entwickelt – insbesondere auch aufgrund des Engagements der Versicherungswirtschaft. Allerdings bestehen vor allem bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie bei Geringverdienern noch erhebliche Nachholbedarfe. Erforderlich sind neue Impulse, um die bAV auch und gerade in diesem Bereich stärker zu etablieren. Mit einem Bündel von zielgenauen Maßnahmen kann und muss die bAV für Arbeitnehmer attraktiver und für Arbeitgeber einfacher ausgestaltet werden.

Die Versicherungswirtschaft schlägt dazu folgenden 7-Punkte-Plan vor:

1. Anreize für Arbeitnehmer vor allem mit geringen Einkommen schaffen.
2. bAV-Rahmenbedingungen in der GKV/GPflV verbessern.
3. Entgeltumwandlung wirksam nutzen.
4. Freiwillige Modelle der automatischen Einbeziehung in die bAV fördern.
5. Komplexität der bAV durch Anhebung des Förderrahmens reduzieren.
6. Haftungsfreistellungen an der Sicherheit der Einrichtung festmachen.
7. Orientierung in der Altersvorsorge verbessern.

Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V.

Wilhelmstraße 43 / 43 G, 10117 Berlin
Postfach 08 02 64, 10002 Berlin
Tel.: +49 30 2020-5228
Fax: +49 30 2020-6616

51, rue Montoyer
B - 1000 Brüssel
Tel.: +32 2 28247-30
Fax: +32 2 28247-39
ID-Nummer 6437280268-55

Ansprechpartner:
Dr. Markus Raulf / Ilka Houben

Sozialpolitik

E-Mail: m.raulf@gdv.de

www.gdv.de



I. Status Quo und Herausforderungen in der betrieblichen Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) hat sich in den vergangenen Jahren deutlich positiv entwickelt. So konnte der Verbreitungsgrad seit 2001 von 48,7 Prozent auf aktuell 59,5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöht werden. Dies ist insbesondere auch auf das Engagement der Versicherungswirtschaft zurückzuführen. Mittlerweile deckt sie über 15 Millionen Versorgungszusagen ab. Vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) wird die bAV über Versicherer durchgeführt: Rund 80 Prozent der KMU mit einer bAV nutzen den Durchführungsweg der Direktversicherung. Zudem begleiten die Versicherer diverse erfolgreiche, stabile tarifvertragliche Lösungen.

Allerdings ist die bAV insgesamt ins Stocken geraten, insbesondere bei KMU und Geringverdienern bestehen noch erhebliche Nachholbedarfe. Es ist daher richtig, dass die Koalition gerade für diesen Bereich nach Lösungen für eine bessere Verbreitung der bAV sucht. Alle Beteiligten und Fachleute sind sich einig, dass die bAV neue Impulse benötigt. Hierzu muss die bAV mit zielgenauen Maßnahmen im Rahmen eines umfassenden Gesamtpakets gleichermaßen für Arbeitnehmer attraktiver und für Arbeitgeber einfacher ausgestaltet werden. Abstand genommen werden sollte hingegen von Maßnahmen, die in ihren Folgewirkungen auf bestehende Systeme nicht abzuschätzen sind und die bereits erzielte Erfolge gefährden. Die Einführung eines letztlich weiteren Durchführungswegs, für den eine grundlegend andere Systematik gelten soll, wie derzeit mit einem „Neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente“ diskutiert, wäre nicht zielführend. Wichtig ist vielmehr, bestehende Strukturen und erfolgreiche Ansätze zu nutzen.

II. 7-Punkte-Plan zur besseren bAV-Verbreitung

Die Versicherungswirtschaft schlägt folgende sieben Punkte für eine nachhaltige Stärkung der bAV vor:

1. Anreize für Arbeitnehmer vor allem mit geringen Einkommen schaffen

Gerade für Personen mit geringen Einkommen gilt es neue Anreize zum Erwerb von bAV-Ansprüchen zu setzen, denn gerade sie sind stärker von Altersarmut bedroht und dringend auf ein zusätzliches Einkommen im Alter neben der gesetzlichen Rente angewiesen. Die steuerliche Förderung in der bAV geht an dieser Zielgruppe oft vorbei. Deshalb sollte hier

der Aufbau einer bAV gezielt besonders gefördert werden, etwa durch einen pauschalen steuerlichen Zuschuss im Rahmen der Lohnsteuerverwaltung. Die Versicherungswirtschaft hat hierzu ein konkretes Modell entwickelt.

Zudem sollten im Rahmen der Grundsicherung im Alter angemessene Freibeträge bei Bezug von bAV-Leistungen eingeführt werden. Die derzeitige volle Anrechnung der Leistungen konterkariert die Vorsorgebereitschaft von Geringverdienern, weil die Befürchtung besteht, dass sich Vorsorge im Ergebnis nicht lohnt.

2. bAV-Rahmenbedingungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung verbessern

Die vor einigen Jahren veränderte Behandlung der bAV-Leistungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beeinträchtigt die Attraktivität der bAV aus Arbeitnehmersicht: Die Leistungen der bAV sind für Betriebsrentner seitdem mit dem vollen Beitragssatz beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Vor allem die unteren Einkommensgruppen sind besonders belastet. Es muss zügig eine Lösung gefunden werden, denn auch hier gilt, dass die Belastung die Vorsorgebereitschaft ganz erheblich reduziert.

3. Entgeltumwandlung wirksam nutzen

Die Möglichkeit, Entgeltbestandteile für bAV steuer- und beitragsfrei umzuwandeln, hat sich in vielen Bereichen bewährt. Die Zahlen zeigen aber auch, dass trotz des seit 2001 bestehenden Entgeltumwandlungsanspruchs viele Arbeitnehmer insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen noch immer keine bAV-Anwartschaften aufgebaut haben. Um hier eine neue Dynamik zu entfalten, sollten Arbeitnehmer, die Teile ihres Einkommens umwandeln wollen und deren Arbeitgeber keine Lösung für seinen Betrieb anbietet bzw. vorhält, verlangen können, dass der Arbeitgeber einen Vertrag bei einem vom Arbeitnehmer benannten Anbieter abschließt bzw. fortführt.

Um Arbeitnehmer noch besser über die Möglichkeit zu informieren, sich per Entgeltumwandlung eine bAV aufzubauen, könnte z. B. die jährliche Mitteilung der Gesetzlichen Rentenversicherung über den Stand der Rentenanwartschaften um einen Hinweis auf den Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ergänzt werden.

4. Freiwillige Modelle der automatischen Einbeziehung in die bAV fördern

Es sollten die Rahmenbedingungen dafür verbessert werden, dass Arbeitgeber ganze Belegschaften in die betriebliche Altersversorgung einbeziehen können. Um die Entgeltumwandlung auf Betriebsebene auch und gerade in KMU zu befördern, bieten sich insbesondere Modelle der automatischen Einbeziehung in die bAV verbunden mit einer Opt-out-Möglichkeit für die Mitarbeiter an: Für alle Arbeitnehmer eines Betriebes wird standardmäßig im Arbeitsvertrag eine Entgeltumwandlung vorgesehen. Der einzelne Arbeitnehmer kann, muss aber nicht an der entgeltumwandlungsfinanzierten betrieblichen Altersversorgung teilnehmen. Dazu muss dieser innerhalb einer bestimmten, angemessen langen Frist widersprechen. Die internationale Erfahrung zeigt, dass solche Modelle hohe Beteiligungsquoten mit sich bringen, insbesondere auch bei Frauen und Geringverdienern.

Für die weitere Verbreitung ist es aber erforderlich, dass für derartige Modelle – insbesondere bei bestehenden Arbeitsverhältnissen – ein klarer Rechtsrahmen besteht. Mit einer Ergänzung des § 1a BetrAVG sollte daher klargestellt werden, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, nach Ablauf von drei Monaten nach entsprechender Ankündigung gegenüber dem Arbeitnehmer von dessen künftigen Entgeltansprüchen einen Betrag bis zu einer bestimmten Höhe in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umzuwandeln, sofern der Arbeitnehmer nicht innerhalb der Dreimonatsfrist widerspricht. Hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, anstelle einer individuellen und damit aufwändigen Ansprache jedes einzelnen Arbeitnehmers seine gesamte Belegschaft en bloc zu versichern, führt dies zu deutlichen Effizienzgewinnen und im Ergebnis höheren Leistungen für die Arbeitnehmer. Auch die Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos wird wesentlich erleichtert bzw. günstiger, wenn gesamte Belegschaften als Gruppe versichert werden können.

5. Komplexität der bAV durch Anhebung des Förderrahmens reduzieren

Die fünf bestehenden Durchführungswege der bAV haben sich in der Praxis etabliert. Unternehmen können die für ihre Bedarfe passenden Lösungen wählen, auch in Kombination. Gerade für kleinere und mittelständische Unternehmen ist aber der Aufwand, mehrere Durchführungswege zu managen, häufig deutlich zu hoch. Arbeitgebern sollte deshalb ermöglicht werden, die standardmäßigen Versorgungszusagen auf nur einen Durchführungsweg im Unternehmen zu konzentrieren. Dazu ist eine Anpassung der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderung (§ 3 Nr. 63

ESTG) notwendig. Nach jetziger Lage wird das Fördervolumen vielfach vollständig für den potenziellen Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung vorgehalten. Wenn der Arbeitgeber darüber hinaus noch Arbeitgeberbeiträge zur bAV leisten möchte, etwa durch die Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis, wird ein weiterer Durchführungsweg erforderlich, zum Beispiel eine Unterstützungskasse. Dieser Fall tritt häufig auf: Bei rund zwei Dritteln der bAV-Modelle beteiligt sich der Arbeitgeber an der Finanzierung. Dieses Nebeneinander der Durchführungswege mit unterschiedlichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen und die damit verbundene erheblich erhöhte Komplexität wären relativ einfach zu vermeiden, indem das Volumen des § 3 Nr. 63 EStG aufgestockt würde, z. B. auf 10 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze statt heute 4 Prozent plus 1.800 Euro. Diese Anpassung kann fiskalpolitisch weitgehend neutral ausgestaltet werden.

Darüber hinaus wäre eine Aufstockung der steuerlichen Förderung eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die Invaliditätsabsicherung in der bAV deutlich verbessert werden könnte: Entsprechende Risikobeiträge könnten eingeschlossen werden, ohne dass dies zulasten der Altersvorsorge gehen würde. Die Versicherungswirtschaft hat dabei konkrete Vorschläge entwickelt, wie die Absicherung des Invaliditätsrisikos auch ohne Gesundheitsprüfung realisiert werden kann. Je größer die versicherten Kollektive sind, etwa durch Einsatz von Modellen der automatischen Einbeziehung in die bAV mit Opt-out-Möglichkeit (s. o.), desto eher können Versicherer hier pragmatische Lösungen anbieten.

6. Haftungsfreistellungen an der Sicherheit der Einrichtung festmachen

Nach aktuellen Studien nennen Arbeitgeber als einen unter vielen Punkten auch ihre Haftung für die von ihnen erteilten Zusagen als Grund, warum sie sich gegen die Einführung einer bAV entschieden haben. Dabei haben Arbeitgeber mit den Durchführungswegen Direktversicherung und deregulierte Pensionskasse bereits heute schon die Möglichkeit, bAV-Leistungen de facto risikofrei zuzusagen. Durch die hier bestehende umfassende aufsichtsrechtliche Regulierung und Kontrolle sowie den zusätzlichen Schutz durch den Sicherungsfonds Protektor ist die Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG hier zwar juristisch gegeben, nicht jedoch tatsächlich. U. a. deshalb werden die Direktversicherung und deregulierte Pensionskasse gerade auch bei KMU sehr stark genutzt. Sollte der Gesetzgeber weiterhin eine rechtliche Begrenzung der Arbeitgeberhaftung bei externer Durchführung der bAV in Erwägung ziehen, wären diese Durchführungsweg also zwingend mit einzubeziehen.

Eine Haftungsbegrenzung müsste dabei generell geregelt und an der Sicherheit der Einrichtung als solcher festgemacht werden. Maßgeblich können nur externe Faktoren sein, wie die für die Versorgungseinrichtung geltenden aufsichtsrechtlichen Standards und die Absicherung der Leistung durch eine Sicherungseinrichtung. Eine nur partiell für bestimmte tarifvertragliche Durchführungen geltende Haftungsbeschränkung, wie bislang mit dem „Neuen Sozialpartnermodell Betriebsrente“ vorgeschlagen, wäre sachlich nicht zu rechtfertigen und würde im Ergebnis zu einer massiven Beschädigung bereits etablierter bAV-Modelle führen.

7. Orientierung in der Altersvorsorge verbessern

Aktuelle Studien zeigen, dass ein großer Teil der Bevölkerung über die im Alter zu erwartenden Leistungen, insbesondere über mögliche Versorgungslücken, nur unzureichend informiert ist. Vor allem auch aufgrund der Trägervielfalt in der deutschen Alterssicherung besteht bei der Bevölkerung ein steigender Bedarf, Informationen aus allen Säulen zusammenzuführen, um einen Gesamtüberblick über die Versorgung zu ermöglichen. Künftig sollte daher die Entscheidungsgrundlage für die Bürger verbessert werden. Dazu sollte eine Internet-basierte, säulenübergreifende Renteninformation geschaffen werden, die den Bürgern transparent macht, mit welchen Leistungen sie insgesamt im Alter rechnen können. Mögliche Versorgungslücken könnten so leichter identifiziert und geschlossen werden. Nötig hierfür ist die Einrichtung einer IT-gestützten Informationsplattform, wie es sie z. B. in Dänemark schon gibt. Hier gilt es noch viele Detailfragen zu lösen, um die Plattform unkompliziert, technisch praktikabel und kostenbewusst umzusetzen. Mit entsprechender Unterstützung durch die Politik können aber im gemeinsamen Dialog mit Datenschützern und Anbietern bestehende Hürden überwunden werden.

Berlin, Dezember 2015